

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PUSAT PENGENDALIAN OPERASI KERETA API (PUSDALOPKA) DAOP 6 YOGYAKARTA

Dwi Nurohman

Program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas PGRI Yogyakarta

Jl. PGRI 1 Sonosewu No. 117 Kasihan Bantul Yogyakarta

E-mail : rowmanza87@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pusat Pengendalian Operasi Kereta Api (PUSDALOKA) DAOP 6 Yogyakarta.

Penelitian ini dilakukan di Kantor Pusat Pengendalian Operasi Kereta Api (PUSDALOPKA) DAOP 6 Yogyakarta. Objek penelitian ini adalah semua pegawai yang berjumlah 60 responden. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Pengambilan responden dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode non probabilitas sampel yaitu Sampling Jenuh. Teknik pengambilan data dilakukan dengan cara observasi dan kuesioner. Variabel utama dalam penelitian ini adalah variabel Gaya Kepemimpinan sebagai X_1 , Pengawasan Kerja sebagai X_2 , Disiplin Kerja sebagai X_3 , dan Kinerja Pegawai sebagai Y . Sedangkan teknik analisis yang digunakan dalam penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 16.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, pengawasan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial maupun simultan. Pada variabel gaya kepemimpinan, pengawasan kerja, dan disiplin kerja secara parsial mempunyai nilai T masing-masing 3,784 (X_1), 9,301 (X_2), 10,104 (X_3) dengan nilai signifikan $< 0,05$ masing-masing sebesar 0,000 (X_1), 0,000 (X_2), 0,000 (X_3). Hasil uji F dengan F_{hitung} 95,983 dan signifikasi 0,000. Hasil ini membuktikan bahwa komitmen gaya kepemimpinan, pengawasan kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan semuanya berpengaruh signifikan

terhadap kinerja pegawai. Dari hasil pengujian Adjusted R^2 sebesar 0,828 yang berarti variabel gaya kepemimpinan, pengawasan kerja, dan disiplin kerja mempengaruhi variabel kinerja pegawai sebesar 82,8 % dan sisanya 17,2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Persamaan regresi yang diperoleh $Y = 3,691 + 0,361 X_1 + 0,577 X_2 + 0,320 X_3$.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Pengawasan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

I. PENDAHULUAN

Saat ini persoalan yang sering muncul adalah rendah dan menurunnya kinerja pegawai, yang menyebabkan prestasi kerja yang telah dicapai seorang pegawai tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Hal itu akan dapat menghambat target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Ukuran keberhasilan suatu perusahaan adalah bagaimana perusahaan tersebut mampu meningkatkan kinerja instansinya termasuk didalamnya adalah kinerja dari pegawai di perusahaan tersebut. Naik turunnya kinerja pegawai akan sangat tergantung kepada berbagai faktor baik gaya kepemimpinan, pengawasan terhadap kinerja pegawai, serta kedisiplinan kerja dari pegawai dalam melaksanakan semua tugas dan kewajibannya, maupun faktor-faktor penting lainnya.

Gaya kepemimpinan seseorang dalam suatu kelompok atau organisasi mempengaruhi kinerja positif yang nyata bagi karyawan. Apabila gaya kepemimpinan baik maka kinerja karyawan juga akan baik atau tinggi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab menciptakan kondisi-kondisi yang merangsang anggota agar mencapai tujuan

yang ditentukan. Seorang pemimpin harus mampu menjaga keselarasan antara pemenuhan kebutuhan dengan pengarahan anggota pada tujuan organisasi demi meningkatkan kinerja seluruh anggotanya. Dalam hal ini gaya kepemimpinan yang demokratis sangat diperlukan untuk pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) khususnya Kantor Pusat Pengendalian Operasi Kereta Api DAOP 6 Yogyakarta, yang mana digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk memaksimalkan pelayanan sehingga kebutuhan masyarakat tercapai. Perkembangan mental mempengaruhi sikap dan semangat mereka dalam bekerja, sehingga perusahaan menginginkan perbaikan kinerja pegawai. Karena dalam kenyataannya tidak semua pemimpin dapat bersifat demokratis yang dapat kooperatif dalam bekerja, berkorban, dan memberi dorongan semangat kerja kepada pegawainya. Ini merupakan tantangan bagi pemimpin PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kantor Pusat Pengendalian Operasi Kereta Api (Pusdalopka) DAOP 6 Yogyakarta untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui kepemimpinannya.

Kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh pengawasan terhadap pegawai. Pengawasan yang baik dan benar akan dapat mendukung kinerja pegawai. Pengawasan merupakan hal yang sangat penting karena masing-masing perusahaan memerlukan hal ini untuk mengevaluasi kinerja pegawai agar kegiatan yang dilakukan sesuai dengan perencanaan. Evaluasi prestasi kerja dan tindakan-tindakan korektif adalah aktivitas mendasar seorang pemimpin untuk mengamati, memperbaiki, dan meluruskan sehingga mencapai tujuan yang diinginkan. Pengawasan oleh manajemen bertujuan untuk membandingkan standar kinerja, rencana atau tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu oleh perusahaan apakah sejalan dengan standar tersebut dan untuk mengambil tindakan penyembuhan yang diperlukan untuk melihat sumber daya manusia digunakan seefektif dan seefisien mungkin. Dalam hal ini PT. Kereta Api Indonesia (Persero) khususnya Kantor Pusat Pengendalian Operasi Kereta Api DAOP 6

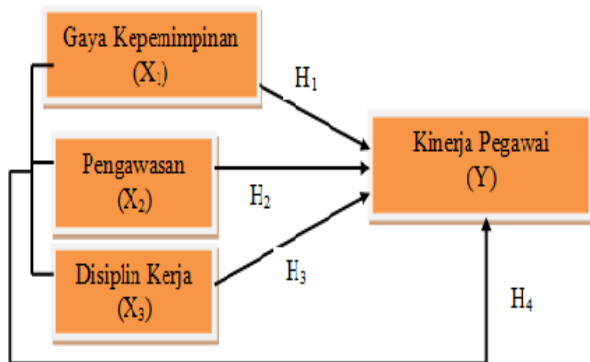
Yogyakarta masih banyak pegawai yang kurang menguasai dengan peraturan dinas yang telah ada serta kurang teliti dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Selain kepemimpinan dan pengawasan, disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia. Tanpa adanya disiplin kerja maka suatu perusahaan kerja akan sulit dalam menghadapi persaingan dan perubahan yang sangat cepat di era global. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan perusahaan atau organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sehingga hal ini membuat karyawan bertanggung jawab atas semua aspek pekerjaannya dan meningkatkan prestasi kerjanya yang berarti akan meningkatkan pula efektivitas dan efisiensi kerja serta kualitas dan kuantitas kerja. Dalam hal ini pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) khususnya pegawai Kantor Pusat Pengendalian Operasi Kereta Api DAOP 6 Yogyakarta masih kurang akan kesadaran dan kesediaan terhadap peraturan perusahaan dalam pendisiplinan kinerja pegawai.

Akhir-akhir ini pegawai di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) khususnya di Kantor Pusat Pengendalian Operasi Kereta Api Daop 6 Yogyakarta banyak melakukan penyimpangan dalam hal kedisiplinan. Mulai dari terlambat saat masuk dinas dan kurang menguasai dengan peraturan dinas yang telah ada. Hal ini dapat mengganggu kelancaran pengoperasian perjalanan kereta api dan kelancaran dalam kedisiplinan. Karena gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan saat ini belum sesuai dengan kondisi di kantor saat ini dan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan belum berjalan dengan baik, serta berimbas kepada menurunnya kedisiplinan maupun kualitas kinerja pegawai tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat diajukan judul mengenai “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pusat Pengendalian Operasi

II. METODOLOGI PENELITIAN



Gambar 1 : Kerangka Berpikir

Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik non probability sampling dengan pendekatan sampling jenuh. Sampling jenuh merupakan metode pengambilan sampel yang mengambil semua anggota populasi menjadi sampel, dan cara ini dilakukan apabila populasinya kecil (Azis Alimul Hidayat, 2008:74). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai Pusat Pengendalian Operasi Kereta Api (Pusdalopka) Daop 6 Yogyakarta yang berjumlah 60 orang, sehingga sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Pusat Pengendalian Operasi Kereta Api (Pusdalopka) Daop 6 Yogyakarta.

Metode pengumpulan data dengan metode observasi dan kuesioner. Ada dua bagian dalam kuesioner, yaitu identitas responden (usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, penghasilan) dan penilaian variabel (Gaya kepemimpinan, pengawasan, disiplin kerja dan kinerja pegawai).

Pengolahan dan analisis data menggunakan bantuan SPSS 17.0. Data yang telah dikumpulkan kemudian diolah secara teratur dengan menggunakan *mean* (rata-rata), yang diperoleh dengan cara menjumlahkan data seluruh individu dalam kelompok tersebut, kemudian dibagi dengan jumlah individu yang ada pada kelompok itu (Sugiyono, 2010).

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini, responden yang menjadi sampel adalah seluruh Pegawai pada Kantor Pusat Pengendalian Operasi Kereta Api (PUSDALOPKA) DAOP 6 Yogyakarta. Responden ini dipilih karena merupakan penggerak pelaksana aktivitas sehari-hari stasiun wilayah Daop 6 serta dapat mengambil keputusan dengan bijak. Responden yang digunakan sebagai obyek penelitian adalah sebanyak 60 orang. Berdasarkan data dari 60 responden yang dipilih, melalui daftar pertanyaan didapat karakteristik responden tentang usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan penghasilan. Adapun profil dari responden dijelaskan untuk responden terbanyak dari kelompok usia 26 - 40 tahun sebesar 53,3 %, semua responden terdapat di kelompok pegawai laki-laki yaitu sebesar 100 %, responden paling banyak adalah kelompok pegawai SMA yaitu sebesar 66,7 %, responden terbanyak berasal dari kelompok penghasilan diatas 5 juta yaitu sebesar 48,3 %.

Jumlah pertanyaan sebanyak 29 pertanyaan, disebar ke 20 responden selanjutnya dilakukan uji validitas. Hasil uji validitas, dinyatakan lolos

Hasil uji reliabilitas dari 29 pertanyaan pada variabel gaya kepemimpinan, pengawasan, disiplin kerja dan kinerja pegawai menunjukkan reliabel dengan nilai reliabilitas di atas 0,60. Selanjutnya, 29 pertanyaan yang dinyatakan valid dan reliabel akan disebar ke 60 responden.

Tabel 1. Kategori Variabel Gaya Kepemimpinan

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 24$	21	35
Sedang	$22 \leq X < 24$	30	50
Rendah	$X < 22$	9	15
Jumlah		60	100

Sumber: Data Primer Diolah (2017)

Tabel diatas menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian terhadap variabel gaya kepemimpinan dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 21 orang (35 %),

responden memberikan penilaian terhadap variabel gaya kepemimpinan dalam kategori sedang yaitu sebanyak 30 orang (50 %), dan responden memberikan penilaian terhadap variabel gaya kepemimpinan dalam kategori rendah yaitu sebanyak 9 orang (15 %).

Tabel 2. Kategori Variabel Pengawasan Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 32$	21	35
Sedang	$29 \leq X < 32$	31	51.7
Rendah	$X < 29$	8	13.3
Jumlah		60	100

Sumber: Data Primer Diolah (2017)

Tabel diatas menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian terhadap variabel pengawasan kerja dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 21 orang (35 %), responden memberikan penilaian terhadap variabel pengawasan kerja dalam kategori sedang yaitu sebanyak 31 orang (51.7 %), dan responden memberikan penilaian terhadap variabel pengawasan kerja dalam kategori rendah yaitu sebanyak 8 orang (13,3 %).

Tabel 3. Kategori Variabel Disiplin Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 32$	9	15
Sedang	$25 \leq X < 32$	43	71.6
Rendah	$X < 25$	8	13.4
Jumlah		60	100

Sumber: Data Primer Diolah (2017)

Tabel diatas menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian terhadap variabel disiplin kerja dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 9 orang (15 %), responden memberikan penilaian terhadap variabel disiplin kerja dalam kategori sedang yaitu sebanyak 43 orang (71.6 %), dan responden memberikan penilaian terhadap variabel disiplin kerja dalam kategori rendah yaitu sebanyak 8 orang (13,4 %).

Tabel 4. Kategori Variabel Kinerja Pegawai

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 33$	12	20.1
Sedang	$29 \leq X < 33$	40	66.7
Rendah	$X < 29$	8	13.3
Jumlah		60	100

Sumber: Data Primer Diolah (2017)

Tabel diatas menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian terhadap variabel kinerja pegawai dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 12 orang (20,1 %), responden memberikan penilaian terhadap variabel kinerja pegawai dalam kategori sedang yaitu sebanyak 40 orang (66.7 %), dan responden memberikan penilaian terhadap variabel kinerja pegawai dalam kategori rendah yaitu sebanyak 8 orang (13,3%).

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Berganda

Sub Variabel	Koefisien Regresi (B)	T - Hitung	Sig.	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan	0.361	3.784	0.000	Signifikan
Pengawasan Kerja	0.577	9.301	0.000	Signifikan
Disiplin Kerja	0.320	10.104	0.000	Signifikan
Konstanta = 3.691				
$R^2 = 0.828$				
F = 95.983 Sig. F = 0.000				
Std Error = 2.384				
Dependen Variabel : Kinerja Pegawai (Y)				

Sumber:Data Primer Diolah (2017)

Tabel 6. Hasil Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-3.691	2.384		-1.548	0.127
Gaya Kepemimpinan	0.361	0.095	0.219	3.784	0.000
Pengawasan Kerja	0.577	0.062	0.543	9.301	0.000
Disiplin Kerja	0.320	0.032	0.551	10.104	0.000

Sumber:Data Primer Diolah (2017)

- a) Berdasarkan hasil hipotesis gaya kepemimpinan (X_1) menunjukkan nilai $t_{hitung} = 3,784$ dan nilai Signifikansi 0,000 lebih kecil daripada 0,05 menunjukkan variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan 0,361 yang bernilai positif. Hasil uji ini mendukung hipotesis pertama yang berbunyi “ Diduga ada pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pusat Pengendalian Operasi Kereta Api Daop 6 Yogyakarta “.
- b) Berdasarkan hasil hipotesis pengawasan kerja (X_2) menunjukkan nilai $t_{hitung} = 3,784$ dan nilai Signifikansi 0,000 lebih kecil daripada 0,05 menunjukkan variabel Pengawasan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan koefisien regresi variabel pengawasan kerja sebesar 0,577 yang bernilai positif. Hasil uji ini mendukung hipotesis kedua yang berbunyi “ Diduga ada pengaruh positif pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pusat Pengendalian Operasi Kereta Api Daop 6 Yogyakarta “.
- c) Berdasarkan hasil hipotesis disiplin kerja (X_3) menunjukkan nilai $t_{hitung} = 10,104$ dan nilai Signifikansi 0,000 lebih kecil daripada 0,05 menunjukkan variabel disiplin kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan koefisien regresi variabel disiplin kerja 0,320 yang bernilai positif. Hasil uji ini mendukung hipotesis ketiga yang berbunyi “ Diduga ada pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pusat Pengendalian Operasi Kereta Api Daop 6 Yogyakarta “.

Tabel 7. Hasil Uji Simultan (F-hitung)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	199.403	3	66.468	95.983	0.000
Residual	38.780	56	0.692		
Total	238.283	59			

Sumber: Data Primer Diolah (2017)

Tabel menunjukan bahwa nilai F-hitung sebesar 95.983 dengan signifikansi F sebesar 0,000 dengan probabilitas $<0,05$. Hal ini berarti variabel-variabel bebas yang mencakup variabel variabel

gaya kepemimpinan, pengawasan kerja, dan disiplin kerja secara simultan dan positif mempengaruhi variabel kinerja pegawai. Dengan demikian hasil uji F mendukung hipotesis keempat yang dikemukakan yaitu “ Diduga ada pengaruh positif gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pusat Pengendalian Operasi Kereta Api Daop 6 Yogyakarta “.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0.915 ^a	0.837	0.828	0.832

sumber: Data Primer Diolah (2017)

Tabel menunjukkan hasil nilai *adjusted* R^2 sebesar 0,828 atau 82,8 %. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa 82,8 % variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, pengawasan kerja dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Dengan demikian, maka dapat dijelaskan bahwa berdasarkan kriteria yang ada, maka variabel gaya kepemimpinan, pengawasan kerja, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai karena menghasilkan koefisien determinan sebesar 82,8 %.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis dengan menggunakan Uji Regresi Linier Berganda pada pegawai di Kantor Pusat Pengendalian Operasi Kereta Api (PUSDALOPKA) DAOP 6 Yogyakarta, didapat sebuah persamaan $Y = 3,691 + 0,361 X_1 + 0,577 X_2 + 0,320 X_3$. Berdasarkan persamaan regresi tersebut, maka dapat diketahui bahwa konstanta menunjukkan angka 3,691. Hal ini berarti bahwa rata-rata variabel Kinerja Pegawai akan sebesar 3,691 apabila variabel gaya kepemimpinan, pengawasan kerja, dan disiplin kerja sama dengan nol (jika variabel-variabel tersebut tidak dimasukkan dalam persamaan regresi ini). Dari hasil uji regresi linier berganda maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial (t-hitung) pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai diperoleh koefisien regresi 0,361 dan t-hitung sebesar 3,784 dengan signifikansi sebesar 0,000. Jadi dapat disimpulkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pusat Pengendalian Operasi Kereta Api Daop 6 Yogyakarta, sehingga hipotesis pertama terbukti.

2. Pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial (t-hitung) pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh koefisien regresi 0,577 dan t-hitung sebesar 9,301 dengan signifikansi sebesar 0,000. Jadi dapat disimpulkan pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pusat Pengendalian Operasi Kereta Api Daop 6 Yogyakarta, sehingga hipotesis kedua terbukti.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial (t-hitung) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh koefisien regresi 0,320 dan t-hitung sebesar 10,104 dengan signifikansi sebesar 0,000. Jadi dapat disimpulkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pusat Pengendalian Operasi Kereta Api Daop 6 Yogyakarta, sehingga hipotesis ketiga terbukti.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil uji simultan menunjukkan bahwa nilai F-hitung sebesar 95,983 dengan signifikansi sebesar 0,000. Apabila dibandingkan dengan tingkat signifikansi yang diharapkan yaitu 5% berarti signifikansi F-hitung lebih kecil dari tingkat signifikansi yang diharapkan ($0\% < 5\%$). Dengan demikian variabel gaya kepemimpinan, pengawasan kerja, dan disiplin kerja secara positif dan simultan

berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai.

5. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Berdasarkan hasil uji Koefisien Determinasi menunjukkan hasil nilai *adjusted R²* sebesar 0,828 atau 82,8 %. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa 82,8 % variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, pengawasan kerja dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, pengawasan kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Oleh karena itu, maka sangat penting untuk memperhatikan faktor-faktor yang mendukung terbentuknya gaya kepemimpinan, pengawasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Pusat Pengendalian Operasi Kereta Api Daop 6 Yogyakarta tetap tinggi.

2. Berdasarkan kategorisasi variabel maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

a. Bagi PUSDALOPKA Daop VI Yogyakarta

1) Menurut data yang telah dikumpulkan, pegawai pada kategori tinggi (Uji Deskripsi) hanya sebesar 35 % pada penilaian variabel gaya kepemimpinan, oleh karena itu pemimpin disarankan lebih meningkatkan lagi faktor-faktor yang mendukung terbentuknya gaya kepemimpinan yang berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

2) Menurut data yang telah dikumpulkan, pegawai pada kategori tinggi (Uji Deskripsi) sebesar 35 % pada penilaian variabel pengawasan kerja, oleh karena itu pemimpin disarankan meningkatkan faktor-faktor yang berpengaruh positif terhadap pengawasan kerja dari semua pegawai Kantor Pusat Pengendalian Operasi Kereta Api Daop 6 Yogyakarta agar semakin meningkat.

3) Menurut data yang telah dikumpulkan, pada kategori tinggi (Uji

Deskripsi) sebesar 15% pada penilaian variabel disiplin kerja, oleh karena itu pemimpin disarankan meningkatkan faktor-faktor yang berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Pusat Pengendalian Operasi Kereta Api Daop 6 Yogyakarta agar semakin meningkat.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

- 1) Penelitian selanjutnya dapat memperbaiki keterbatasan yang ada dalam penelitian ini dan memperbanyak jumlah sampel dan cara pengambilan data untuk mendapatkan hasil yang menyeluruh.
- 2) Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian dengan memasukkan variabel lain seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, serikat pekerja, promosi, beban pekerjaan dan yang mempengaruhi kualitas layanan yang lain.
- 3) Menurut data yang telah dikumpulkan, pada kategori tinggi (Uji Deskripsi) sebesar 15 % pada penilaian variabel disiplin kerja, oleh karena itu pemimpin disarankan meningkatkan faktor-faktor yang berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Pusat Pengendalian Operasi Kereta Api Daop 6 Yogyakarta agar semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Agung Roscahyo. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Siti Khodijah Sidoarjo*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (Stiesia) Surabaya
- Anton. 2006. *Analisis Model Volatilitas Return Saham*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Augusty Ferdinand. 2014. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen*. Cetakan Kedelapan belas. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hersey, Paul dan Kenneth. H. Blanchard. 2000. *Manajemen Perilaku Organisasi : Pendayagunaan Sumber Daya Manusia, Terjemahan Agus Dharma*. Jakarta: Erlangga.
- Kartini Kartono. 2008. *Pemimpin dan kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : ANDI.
- Manda Lintang Havany. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja SPG Pamella Supermarket Yogyakarta Cabang Satu dan Tiga*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Manullang. 2005. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurlaila. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Penerbit LepKhair.
- Prawirosentono, Suryadi. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Sulistiyan, Ambar T. dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sobarna, Dian. 2015. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan*. [online]. Tersedia: <https://dayensobarna.wordpress.com/2015/06/01/faktor-faktor-yang-mempengaruhi-kepemimpinan/> (diakses tanggal 6 april 2016).
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Suwanto. 2011. *Asas-Asas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Suci Press.

- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung : Alfabeta
- Yoga Kusuma Wardhana. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus pada Kantor Kecamatan Cisauk Kabupaten Tangerang)*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta